



Note de politique générale « Genre »

Table des matières

Petite introduction	2
I Au niveau politique	2
II Au niveau institutionnel	2
II.1 Instances de gestion et ressources humaines.....	2
II.1.1 Parité	2
II.1.2 Egalité salariale.....	3
II.1.3 Tension vie privée – vie professionnelle	3
II.1.4 Non-discrimination à l'embauche	3
II.2 Dynamique d'équipes.....	3
II.3 Rédaction non sexiste	4
III Au niveau pédagogique :	4
IV Partenariat Nord et Sud	5
V Suivi/Evaluation de la politique.....	6
VI Ressources internes liées à sa politique.....	7
VI.1 Moyens humains :	7
VI.2 Moyens financiers :	7

Date de mise à jour de la note : 2014

Production de la note : Coproduction équipe – CA

Validé par : CA – communiqué en AG (juin 2014)

Responsable Veille (suivi de la validité) et Mise à jour : Secrétaire général-e

Personne responsable de la mise en œuvre : Secrétaire général-e

Petite introduction

Quinoa intègre une attention sur les inégalités entre hommes et femmes et les relations de pouvoir liées au genre dans son positionnement politique (diagnostic, vision, etc.), dans sa vie institutionnelle et dans ses pratiques pédagogiques.

Cela répond à la volonté de Quinoa de ne pas reproduire les rapports de domination homme-femme en interne, et plus largement au sein de la société à travers ses pratiques.

I Au niveau politique

Diagnostic : Le diagnostic de Quinoa (mis à jour en 2014) identifie clairement la domination et l'exploitation des êtres humains notamment basées sur le « sexe », comme un mécanisme inhérent à un système dominant (capitaliste et patriarcal) ayant comme conséquence une crise systémique (sociale, environnementale, économique, etc.) et l'augmentation des inégalités et injustices.

Vision : L'égalité (sous toutes ses formes : homme-femme, entre les origines géographiques et culturelles, entre les origines socio-économiques) est au centre de la vision de Quinoa.

II Au niveau institutionnel

II.1 Instances de gestion et ressources humaines

Au-delà d'une politique générale de non-discrimination, différentes orientations sont prises par l'asbl :

II.1.1 Parité

Une posture volontariste est portée par l'association qui se donne comme politique à veiller à une parité des organes de gestion et à avoir une attention quant à la parité dans ses équipes permanentes et bénévoles. A ce stade, l'association n'a pas souhaité se donner de quota mais rend compte à son AG de la parité de ses organes et équipes.

II.1.2 Egalité salariale

Au-delà de l'exigence légale du « à travail égal – salaire égal » :

- Prenant en compte le constat que les hommes négocient avec plus d'aisance leur ancienneté, le calcul de l'ancienneté est cadré (voir procédure de recrutement)
- Prenant en compte le constat que les femmes travaillent plus à temps partiel ou bénévolement, le travail à temps partiel est valorisable dans l'ancienneté comme un temps plein, et le travail bénévole est valorisé aussi dans les conditions prévues dans la procédure de recrutement
- Prenant en compte le constat que les femmes travaillent (de façon rémunérée) dans l'ensemble moins que les hommes pour prendre en charge leur famille, et qu'elles gagnent donc moins d'argent que les hommes, Quinoa veille à faciliter ce type de choix aussi pour les hommes.

II.1.3 Tension vie privée – vie professionnelle

Cette tension est importante chez Quinoa puisque les employé-e-s, et certaines fonctions en particulier, travaillent beaucoup les soirs et/ou les week-ends et doit-être prise en compte. Cette prise en compte est bien entendu réfléchi plus globalement que sur les questions de genre et de parentalité. Néanmoins, vu la dimension particulière que prend cette tension dans un contexte de parentalité, et vu le contexte social qui influe de façon inégalitaire sur la répartition des rôles liés à la parentalité entre les femmes et les hommes, une attention est portée à cet enjeu, notamment en :

- Prenant en compte les contraintes familiales des employé-e-s pour le temps de travail collectif (réunion, ateliers, etc.)
- Prenant en compte les contraintes familiales des employé-e-s dans la politique de formation
- Ayant une politique ambitieuse sur les possibilités d'aménagement du temps de travail en termes d'horaires et de temps de travail (formalisée dans le RT)

II.1.4 Non-discrimination à l'embauche

(Ceci est repris dans la procédure « recrutement »):

- Communication non discriminatoire des offres d'emploi (termes et images utilisés, « genderisation » des profils et noms de fonction)
- L'équipe de sélection est informée sur les principes de non-discrimination à l'embauche
- Quand c'est possible (en fonction des autres contraintes liées au recrutement), veiller à avoir une équipe mixte homme-femme pour les recrutements

II.2 Dynamique d'équipes

La question des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes au sein des équipes de Quinoa (CA - équipe permanente- équipes bénévoles) est identifiée.

Jusqu'à ce jour :

- Elle est verbalisée
- Elle fait l'objet d'un point d'attention dans la politique RH et dans le Règlement d'Ordre Intérieur.

II.3 Rédaction non sexiste

La langue est le reflet de la société. Elle évolue constamment, elle change, s'adapte pour nommer les nouvelles réalités sociales et les changements sociopolitiques. Or, les textes reflètent généralement mal la présence et la participation des femmes dans la société.

Quinoa s'inspire des réflexions et perspectives féministes (issues du secteur public ou de la société civile) et veille à faire usage d'une rédaction non-sexiste (c'est-à-dire qui inclut dans la langue une représentation équitable des femmes et des hommes) pour ses productions écrites, institutionnelles et pédagogiques.

Sources du secteur public :

<http://www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?id=franca%20feminisation> et

<http://www.liege.be/telechargements/pdf/actu/cfv-a4web.pdf> et

<http://www.ofa.gov.on.ca/fr/questions-ajustetitre.html#>

III Au niveau pédagogique :

Quinoa n'a aujourd'hui pas vocation d'aborder le genre comme un **contenu** en tant que tel (d'autres ONG et associations le font avec pertinence). Cependant, les inégalités homme-femme sont traitées à différents niveaux :

Les outils : ils intègrent de plus en plus de données statistiques genrées et/ou une analyse sur les relations de pouvoir homme-femme dans le contexte de la thématique abordée.

Les ressources pédagogiques : Une attention spécifique est donnée aux ressources pédagogiques pour s'assurer que la voix des femmes y trouve une place croissante. Depuis 2014 une analyse du centre de documentation de Quinoa est faite (en 2014 : 62% des ouvrages sont écrits par des hommes, 16% par des femmes, et 21% sont mixtes (dont la moitié est mixte à majorité masculine).

Choix des intervenant-e-s externes : Quinoa tend vers la parité dans ses intervenant-e-s externes.

Dynamiques de groupe : Cela signifie aussi que les processus tiennent compte de la dynamique des relations de pouvoir au sein du groupe, y compris celles liées au genre (les autres étant les relations de pouvoir basée sur le profil socio-culturel, l'âge, l'ancienneté). Ces relations de pouvoir sont identifiées par les animateurs-trices, et verbalisées avec le groupe.

Pistes et illustrations d'engagement : de façon générale Quinoa veille à valoriser autant de femmes que d'hommes « engagés » dans des dynamiques de changement social, en essayant de ne pas renforcer les stéréotypes sexistes sur les modes d'engagement privilégiés des hommes ou des femmes dans l'imaginaire collectif. Plus spécifiquement les mouvements féministes sont présentés comme exemples concrets d'engagement pour les publics, et comme exemples des victoires sociales obtenues par la mobilisation.

La dernière dimension à considérer en termes pédagogiques serait de proposer une **analyse genrée** des résultats et de l'atteinte des objectifs (avec des indicateurs de genre). Ceci n'est pas fait de façon systématique, Quinoa n'ayant pas encore pu définir clairement la pertinence de cette démarche pour sa dynamique éducative.

IV Partenariat Nord et Sud

Les partenaires de Quinoa sont sélectionnés sur base de critères clairs (voire « politique de partenariat ») qui mentionnent notamment que les deux organisations doivent partager une partie significative de leur diagnostic des inégalités et des injustices et de leur vision du monde. Notamment :

- Partager une lecture systémique des enjeux mondiaux ;
- Partager une lecture critique des relations « Nord-Sud » ;
- Partager une lecture critique des relations de domination entre les êtres humaines (basées sur le sexe », la « classe », la « race »).

Cette lecture critique des relations de domination entre les êtres humaines (basées sur le sexe », la « classe », la « race ») est plus récente dans l'histoire de Quinoa, et n'a donc pas été prise en compte dans l'identification des partenaires avant 2014.

Partenaires Sud :

Une partie significatives des partenaires « Sud » (8/10) de Quinoa ont été identifiés avant que Quinoa ne mène une réflexion interne sur le féminisme et le genre (début du processus : 2012).

Cependant :

- La grande majorité des partenaires « Sud » de Quinoa (9/10) intègrent spécifiquement les inégalités homme-femme dans leur objet social (une partie significative d'entre-deux vont au-delà en se revendiquant féministes : 4 sur 10).
- Dans ses relations partenariales, la place de la réflexion sur le système patriarcal est présente.

Exemple : lors de l'accueil des partenaires 2014 un atelier a été organisé sur le féminisme.

Partenaires Nord :

Les partenaires « Nord » du processus long (PAL) de Quinoa ont été identifiés avant que Quinoa ne mène une réflexion interne sur le féminisme et le genre (début du processus : 2012).

Notons néanmoins que :

- Les partenaires « Nord » de Quinoa du PAL n'intègrent pas spécifiquement une lecture homme-femme dans leur objet. Leur lecture transversale des inégalités leur rend néanmoins cet enjeu familier.
- Les autres partenariats « Nord » se forment autour d'un projet commun spécifique.
- Quinoa veille à susciter le débat sur les relations « hommes-femmes » à travers toutes ses collaborations et influencer sur les productions qui, le cas échéant, découlent de ces collaborations.

V Suivi/Evaluation de la politique

La prise en compte des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes est un objectif clé pour Quinoa. Les différents éléments repris ci-dessus sont concrétisés dans des résultats avec des cibles pour permettre leur suivi.

Le suivi et l'évaluation se fait **en interne** à travers l'analyse de l'atteinte des résultats suivants.

<p>R1 : Quinoa a recourt à une rédaction non sexiste</p> <p>Cible : 100 % des textes (institutionnels et pédagogiques) rédigés de façon non-sexiste. (source : textes)</p>
<p>R2 : Les ressources pédagogiques sont équilibrées en termes de genre</p> <p>Cible : 50 % des nouvelles acquisitions en livres sont écrites par des femmes (ou en majorité par des femmes).</p>
<p>R3 : Les personnes qui interviennent dans les évènements pédagogiques sont autant des femmes que des hommes</p> <p>Cible : Minimum 40% des personnes invitées comme intervenant-e-s externes (dans les formations et/ou conférences) sont des femmes</p>
<p>R4 : Les outils intègrent des statistiques genrées et/ou intègrent une perspective sur les relations de pouvoir homme/femme</p> <p>Cible : 100 % des outils produits après 2014 intègrent des statistiques genrées et/ou intègrent une perspective sur les relations de pouvoir homme/femme</p>

Pour le suivi de ces cibles et leurs sources, **voir document de suivi des objectifs clés.**

Prise en compte des évaluations :

Si les cibles ne sont pas atteintes, le CA est en charge de produire des recommandations de remédiations en collaboration avec l'équipe.

VI Ressources internes liées à sa politique

VI.1 Moyens humains :

Quinoa possède les moyens humains de sa politique :

Démarches de renforcement pour l'institution :

- Toute l'équipe pédagogique, la responsable Communication et la SG, ont suivi une formation sur le genre en ED avec le Monde Selon les Femmes en février 2010
- En 2012 l'équipe de Quinoa et la Présidente du CA ont organisé et participé à un atelier sur le féminisme vu d'une ONG Nord (le CADTM) et Sud (le CADD – partenaire de Quinoa au Bénin)
- En janvier 2013 Quinoa a organisé un atelier pour son équipe, son CA et ses membres sur le féminisme et le développement avec la chercheuse Jules Falquet
- En janvier 2013 Quinoa a organisé une conférence pour sa base sociale sur le féminisme et le développement avec Jules Falquet, le Monde Selon les Femmes et l'Université des Femmes

Démarches de renforcement pour les membres de l'institution :

- La Présidente du CA est chercheuse sur les thématiques féministes et a produit plusieurs publications
- Quinoa est membre de l'AG de l'ONG « le Monde Selon les Femmes »
- La SG et la Présidente ont assisté à une journée d'étude sur les indicateurs de genre en partenariat avec le NVR à l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes, organisé par le Monde selon les femmes (le 7 mars 2013)
- La SG a suivi une formation sur les indicateurs de genre avec « le Monde Selon les Femmes » en septembre 2013 (une journée du cycle « le genre comme condition du développement durable »)
- La SG a participé au Colloque « Féminisme : Des femmes et des défis » organisé par Etopia (janvier 2014)

VI.2 Moyens financiers :

La politique de Quinoa n'exige pas de moyens financiers spécifiques.